

Ordonnance de la Cour d'Appel.

Exempt - appel en matière de droit du travail.

rendue le dix-neuf octobre deux mille six en matière de délégation du personnel en application de l'article L.415-11 du Code du travail par Monsieur le président de chambre à la Cour d'appel Edmond GERARD, délégué par le Président de la Cour supérieure de justice, assisté du greffier Isabelle HIPPERT, sur une requête d'appel déposée le 21 septembre 2006 par A S.A., dans une affaire se mouvant

Entre :

la société anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à x, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, appelante, comparant par Maître Catherine DESSOY, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

B, demeurant à x, intimé, comparant par Maître Guy THOMAS, assisté de Maître Albert RODESCH, avocats à la Cour à Luxembourg.

Par requête déposée le 9 juin 2006 au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette, B, invoquant l'article 34.(1) de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, telle qu'elle a été modifiée, a demandé au président du tribunal du travail de déclarer nul et non avvenu le licenciement avec préavis que son employeur, la société anonyme A S.A. lui avait notifié le 30 mai 2006, suite à la signature d'un plan social en date du 20 avril 2006.

Par ordonnance contradictoirement rendue le 10 août 2006, la présidente du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a constaté la nullité du licenciement et ordonné le maintien du contrat de travail de B.

Par requête déposée le 21 septembre 2006 au greffe de la Cour, la S.A. A a relevé appel de cette décision.

Elle demande la réformation de l'ordonnance du 10 août 2006 en ce qu'elle a déclaré nul et non avvenu le licenciement de B.

Quant à la recevabilité de l'appel

L'intimé soulève l'irrecevabilité de la requête d'appel pour violation de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme et de l'article 415-11 (1) du code du travail.

Il expose que la partie appelante a adressé sa requête à «Monsieur le Président de la 3e chambre de la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, siégeant en matière d'appel d'ordonnance de référé-travail», alors que l'article 415-11.(1) du C.T. dispose que la requête

d'appel est portée devant «le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.»

Il affirme que dans la mesure où la partie appelante connaît les ordonnances de la Présidente de la 8e chambre de la Cour d'appel du 27 octobre 2005, elle a essayé de fausser les règles du jeu en s'adressant directement au Président de la 3e chambre plutôt que de laisser les règles de l'organisation interne de la Cour d'appel décider lequel des deux présidents serait appelé à statuer sur ses requêtes d'appel.

La partie appelante conclut au rejet de ce moyen.

Il échet de constater que l'indication de la chambre à laquelle appartiendrait le magistrat désigné dans le texte légal susvisé est sans aucune incidence quant à l'attribution effective des affaires à l'une ou l'autre des deux chambres statuant en matière de droit du travail qui est faite suivant les règles établies de l'organisation interne de la Cour, indépendamment de préférences éventuelles exprimées par les parties litigantes.

En outre, et à titre superfétatoire, il convient de relever qu'en l'absence de toute décision récente rendue en la matière par le magistrat saisi, l'appelante ne pouvait avoir aucune indication quant à l'issue de son recours porté devant le président de la troisième chambre.

Il convient partant de décider que l'indication incriminée dans la requête d'appel est simplement superfétatoire et inopérante et ne saurait entraîner la nullité de la requête.

Il s'ensuit que l'appel est recevable.

Quant au bien-fondé de l'appel

A l'appui de son recours, la société appelante expose que c'est à juste titre que la juridiction du premier degré a décidé «qu'en cas de fermeture avérée de l'entreprise, le mandat de délégué a cessé automatiquement avec l'arrêt des activités de l'entreprise...» et que «la fermeture totale ou la disparition définitive de l'entreprise rend sans objet l'exercice des fonctions représentatives du personnel, et affecte l'ensemble des salariés, excluant toute possibilité de discrimination», concluant ainsi implicitement que le licenciement des délégués devient possible au moment de la fermeture définitive de l'entreprise.

Elle estime toutefois que c'est à tort que le juge de première instance a décidé que la fermeture définitive de l'entreprise n'était pas encore intervenue dans le cas d'espèce alors que : les délais de préavis étaient encore en cours, et que certains salariés (protégés en raison de leur état physique) se verraient notifier leur licenciement seulement à l'issue de leur période de protection, de telle sorte que le mandat social des délégués du personnel n'avait pas pris fin.

Elle fait valoir en premier lieu que la solution adoptée revient à donner à la notion d'entreprise une définition uniquement axée sur les personnes alors que le terme «entreprise» est défini comme une «organisation de production de biens ou des services à

caractère commercial» (Le Grand Robert de la langue française), de sorte que l'accent est mis davantage sur une activité.

Selon elle, la notion d'entreprise inclut et implique nécessairement non seulement la présence effective de salariés, mais aussi le fait que ceux-ci exercent un travail.

Subsidiairement, elle rappelle que tous les licenciements intervenus, y inclus celui de l'intimé, s'inscrivent dans le contexte de la cessation totale et définitive des activités de production de A S.A. sur le site de x.

Les licenciements ont tous été notifiés au même moment (sous réserve de certains cas de maladie) et ont tous été assortis d'une dispense de travail immédiate, à l'exception des 19 salariés qui ont presté un mois de préavis jusqu'au 30 mai 2006 de sorte qu'à l'heure actuelle, il n'y a plus aucune activité de A S.A. exercée sur le site.

Elle fait également exposer que les délégués du personnel sont des mandataires qui exercent un mandat dont les contours sont définis par la loi de 1979, laquelle énumère aussi les conditions de cessation de leur mandat ; que l'objet du mandat consistait à «sauvegarder et défendre les intérêts du personnel salarié de l'établissement en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social...» (article 10.(1) de la loi de 1979), que cependant ces deux éléments font aujourd'hui défaut en l'absence de toute activité pour laquelle A S.A. avait été constituée sur le site de x et en l'absence de tout salarié participant à cette activité.

Elle affirme finalement que s'il fallait suivre la thèse développée en première instance par l'intimé, selon laquelle il jouirait d'une protection totale et absolue contre le licenciement jusqu'à l'expiration de son mandat, cela reviendrait à obliger l'entreprise : soit à continuer ses activités, même largement déficitaires, au profit des seuls salariés membres de la délégation du personnel ou du comité mixte, selon le cas, soit à rémunérer ces salariés en l'absence de toute contrepartie de leur part en terme de travail fourni.

Il s'agirait là d'une violation flagrante de la liberté d'établissement dont jouit tout entrepreneur. Cette liberté se trouverait entravée si l'employeur devait soit continuer son entreprise, contre son gré, soit rémunérer ses salariés sans travail de leur part.

L'intimé demande la confirmation de l'ordonnance attaquée par adoption de ses motifs en rappelant le principe que conformément à l'article 34 de la loi du 18 mai 1979, la protection spéciale dont jouissent les délégués est absolue et générale.

Il invoque une ordonnance rendue par la présidente de la 8e chambre de la Cour qui a tranché dans ce sens dans deux ordonnances du 27 octobre 2005. Il en conclut que les délégués du personnel sont protégés jusqu'à la fin de leur mandat.

Il résulte de la lecture des ordonnances invoquées par l'intimé que dans l'hypothèse qu'elles concernaient «la date de la cessation définitive des activités de l'établissement n'est pas encore certaine en l'état actuel de la procédure».

Si dans la présente espèce, les parties litigantes ont bien des opinions divergentes sur le sens qu'il convient de donner au terme «entreprise», il est cependant constant en cause qu'en l'occurrence tous les salariés ont été licenciés dès avant le 31 mai 2006 et dispensés de toute prestation de travail (à l'exception de trois personnes absentes soit pour cause de congé de maternité, soit par suite d'une procédure de reclassement) et dont le licenciement est intervenu à l'issue de leur période de protection).

Il est dès lors avéré que dans la présente affaire, la situation de fait sur laquelle se basaient les ordonnances du 27 octobre 2005 n'est pas donnée puisque l'entreprise A S.A. a cessé définitivement toutes activités dès avant le licenciement de l'intimé.

Le simple fait que les contrats de travail des anciens salariés de l'entreprise fermée prennent fin ou ont pris fin seulement à l'expiration du délai de préavis n'autorisait par conséquent pas le magistrat de première instance de conclure que «la fermeture définitive de l'entreprise n'étant partant pas encore intervenue, le mandat social des délégués du personnel n'a dès lors pas encore pris fin.»

Il s'ensuit que l'appel est fondé et que l'ordonnance attaquée est à réformer.

La demande de la partie appelante basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à rejeter, la condition d'iniquité requise pour cette disposition n'étant pas établie.

PAR CES MOTIFS :

Le président de la 3e chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant comme juge d'appel en matière de délégations du personnel, statuant contradictoirement,  
reçoit l'appel,  
le déclare justifié,  
réformant :  
déclare non fondée la demande de B tendant à voir constater la nullité du licenciement,  
dit qu'il n'y a pas lieu au maintien du contrat de travail de B,  
condamne B aux frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction de ceux de l'instance d'appel au profit de Maître Catherine DESSOY, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.